

**KOMUNIKASI ORGANISASI
DALAM MENDORONG KINERJA KARYAWAN
PADA DIVISI *CORPORATE AND GOVERNMENT TRANS TV***

**Ratu Chiandita^{1✉}, Suparman², Amiruddin Saleh³, Rici Tri Harpin⁴, Nabhila Manisya⁵,
Khalila Zahra Maharani⁶, Anggi Widia⁷, Maharani Azzahra⁸**
Komunikasi Digital dan Media, Sekolah Vokasi, IPB University^{1,2,4,5,6,7,8}
Komunikasi Pembangunan Pertanian dan Pedesaan, Sains dan Komunikasi
Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, IPB University³
ratuchiandita@apps.ipb.ac.id

Received: 2024-11-25; Accepted: 2024-11-25; Published: 2024-12-20

Abstrak : This study aims to determine the role of organizational communication in improving employee performance in the Corporate and Government Division of Trans TV. The main problem discussed in this research is how the form of internal communication applied by the division and the role of communication in encouraging employee performance. Using a descriptive qualitative approach through a case study method, this research used in-depth interviews with a number of employees and secondary data analysis. The results show that organizational communication consisting of vertical, horizontal, and diagonal communication has been implemented by Trans TV's Corporate and Government Division. The vertical communication applied uses The Equalitarian Style approach. Horizontal communication that is applied plays a role in facilitating coordination between coworkers, supported by strategic workspaces, while diagonal communication accelerates cross-division decision making. This form of communication creates a comfortable work environment, strengthens relationships, and encourages employee performance and can reduce conflict, increase a sense of community, and maintain employee motivation. It can be concluded that organizational communication in the Corporate and Government Division of Trans TV plays a role in encouraging employee performance.

Keywords: Communications, Employee Performance, Organizational Communication

Copyright © 2024, Author.
This is an open-access article under the CC BY-NC-SA 4.0



DOI: <https://doi.org/10.47453/>

Pendahuluan

Komunikasi merupakan bentuk dasar interaksi, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun di lingkungan profesional. Komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai penghubung pihak internal dengan eksternal. Proses penyampaian pesan saat berkomunikasi harus menciptakan kesamaan pengertian dan dipahami dengan baik, agar tidak terjadi *miss*-komunikasi. Berdasarkan konteks, komunikasi dibagi menjadi beberapa bagian yang salah satunya adalah komunikasi organisasi.

Komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan informasi yang terjadi di dalam sebuah organisasi. Redding (1979) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif dalam sebuah organisasi memiliki peran penting dalam mendorong kinerja individu di sebuah perusahaan. Tujuannya adalah memfasilitasi pemahaman yang jelas dan kolaborasi yang efektif di antara para anggota organisasi, sehingga komunikasi tidak hanya berfungsi menyampaikan pesan, tetapi juga memastikan terciptanya interaksi yang optimal dan dapat mendorong kinerja karyawan (Naseh et al., 2023). Mendorong komunikasi yang baik menjadi strategi penting untuk membangun dan memelihara hubungan positif dengan publik, yang nantinya akan berdampak pada citra dan reputasi perusahaan.

Divisi *Corporate and Government* Trans TV merupakan bagian strategis yang bertanggung jawab membangun dan memelihara hubungan antara perusahaan dan pihak eksternal. Berperan sebagai garda terdepan dalam membentuk citra perusahaan, Divisi *Corporate and Government* Trans TV menyampaikan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi kepada pihak luar sekaligus memastikan bahwa setiap interaksi dengan pemangku kepentingan berjalan lancar. Pola komunikasi internal di dalam divisi ini menjadi aspek yang sangat penting untuk menjamin koordinasi yang efisien serta mendorong produktivitas tim. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan kontribusi terhadap pencapaian organisasi (Naseh et al., 2023). Karyawan perlu merasa nyaman dalam berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja agar tercipta suasana yang kondusif untuk menyampaikan pendapat secara aktif saat berdiskusi. Maka dari itu, diperlukan pula lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka untuk meningkatkan interaksi antarkaryawan.

Tujuan akan tercapai ketika komunikasi tersebut bersifat dua arah. Komunikasi dua arah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Melalui komunikasi dua arah, karyawan tidak hanya menerima instruksi tetapi juga memiliki kesempatan untuk mengemukakan pendapat, ide, serta menyampaikan masalah yang mereka hadapi di tempat kerja. Transparansi dalam komunikasi memberikan kejelasan mengenai tujuan, kebijakan, dan harapan perusahaan, yang akhirnya dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut perlu dikomunikasikan agar individu memahami peran mereka berdampak pada keberhasilan organisasi, sehingga karyawan akan lebih berkomitmen dalam mencapai target bersama.

Penelitian sebelumnya telah membahas komunikasi dan kinerja karyawan secara umum, namun belum membahas secara spesifik bagaimana strategi komunikasi dapat diterapkan dalam konteks industri media. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, rumusan masalah dari penelitian adalah bagaimana bentuk komunikasi internal yang diterapkan di Divisi *Corporate and Government* Trans TV dan bagaimana peran komunikasi internal dalam mendorong kinerja karyawan di divisi tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengeksplorasi lebih dalam mengenai bentuk komunikasi internal yang diterapkan serta menganalisis peran komunikasi internal dalam mendorong kinerja karyawan di Divisi *Corporate and Government* Trans TV.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini disusun dengan menggunakan pendekatan studi kualitatif deskriptif berdasarkan paradigma konstruktivis. Studi kasus dipilih sebagai pendekatan untuk memungkinkan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena komunikasi organisasi di Divisi *Corporate and Government* Trans TV, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Pendekatan studi kasus ini terdiri dari pengumpulan data dari berbagai sumber untuk memahami perspektif dan pengalaman karyawan dalam komunikasi internal di divisi tersebut.

Subjek dari penelitian ini melibatkan beberapa karyawan di Divisi *Corporate and Government* Trans TV, termasuk mentor, karyawan tetap, dan karyawan magang yang terlibat langsung dalam proses komunikasi organisasi. Pemilihan informan dilakukan secara purposif, dengan kriteria informan adalah mereka yang terlibat dalam aktivitas komunikasi internal serta berpengaruh dalam proses peningkatan kinerja karyawan di divisi ini. Objek penelitian ini adalah bentuk komunikasi internal yang diterapkan di Divisi *Corporate and Government* Trans TV serta bagaimana komunikasi tersebut berdampak pada kinerja karyawan.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Wawancara mendalam dilakukan dengan karyawan kontrak sekaligus mentor karyawan magang, karyawan tetap sekaligus sekretaris, dan karyawan magang itu sendiri. Data sekunder dikumpulkan dari sumber-sumber seperti situs web perusahaan dan publikasi media. Studi pustaka juga dilakukan untuk mendapatkan pemahaman teoritis terkait komunikasi organisasi dan dampaknya pada kinerja karyawan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahapan. Tahap pertama yakni reduksi data. Data yang telah didapatkan dari hasil wawancara dan observasi direduksi atau disaring untuk mengekstraksi informasi relevan yang menjawab pertanyaan penelitian. Proses ini melibatkan pembuatan transkrip wawancara yang kemudian dianalisis dengan teknik pengodean untuk mengidentifikasi tema-tema utama. Tahap kedua yakni penyajian data. Data yang telah dikodekan kemudian disusun dalam bentuk tema-tema yang menunjukkan bentuk

komunikasi di divisi ini. Penyajian data dirancang untuk mempermudah interpretasi dan analisis lebih lanjut mengenai komunikasi organisasi yang diterapkan.

Tahap ketiga yakni penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dibuat berdasarkan pola dan tema yang ditemukan dan diverifikasi melalui triangulasi untuk memastikan validitas data dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan data sekunder. Melalui proses analisis, penelitian diharapkan memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana komunikasi internal berperan dalam mendukung efektivitas kinerja karyawan di Divisi *Corporate and Government* Trans TV.

Pembahasan

Menurut informasi yang dilansir dari *website* resmi Trans TV, sebagai perusahaan TV nasional yang memulai siaran pada tahun 2001 memiliki tujuan menginformasikan dan menghibur melalui tayangan yang kreatif, inovatif, dan berkualitas demi mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia. Acara-acara yang dihasilkan Trans TV dan diproduksi sendiri oleh *inhouse production* juga memiliki *positioning* yang jelas dan menjadi *trendsetter*. *Trendsetter* dalam dunia bisnis adalah perusahaan yang mampu berinovasi melalui produk dan menjadi unggulan di sektor industrinya.

Divisi *Public Relations* berperan dalam membangun citra positif dan memperkuat hubungan perusahaan dengan khalayak luas. Salah satu bentuk pengakuan atas keberhasilan divisi ini adalah penghargaan yang diterima dari SWA Media Group. Trans TV berhasil meraih penghargaan pada acara *Indonesia's PR of the Year* dalam kategori *The Best PR Program* yang diterima oleh Kepala Divisi *Public Relations* Trans TV pada 1 November 2018 di Mercantile Athletic Club, Sudirman, Jakarta Selatan. Sebagai perusahaan yang menaruh perhatian besar pada komunikasi yang efektif, Trans TV menginisiasi langkah inovatif dengan menciptakan *e-magazine* sebagai media komunikasi untuk menjangkau berbagai pihak terkait, baik internal maupun eksternal.

Salah satu sub-divisi dalam struktur *Public Relations* Trans TV adalah *Corporate and Government*, yang bertanggung jawab mengelola hubungan dan kerjasama dengan berbagai pihak, termasuk media *partner* untuk *event-event* besar

"...biasanya disuruh bikin *deck*. Jadi kalau kita tuh kayak bikin *proposal* gitu loh..."

Hal tersebut menunjukkan bahwa sub-divisi tersebut tidak hanya bertindak sebagai pengelola *media partner* dalam acara-acara penting, tetapi juga merancang materi promosi untuk memperkenalkan kegiatan perusahaan. Sub -divisi ini juga aktif dalam kegiatan *media relations* yang mencakup penyusunan *press release* dan pengelolaan tim media untuk keperluan wawancara dengan artis atau narasumber. Aktivitas lainnya adalah *media visit*, yang diperkenalkan kepada publik melalui *platform* Instagram @transtvcrew, untuk lebih mengenalkan perusahaan dan memperkuat ikatan dengan para pemangku kepentingan. Peran dan tanggung jawabnya yang strategis, *Corporate and Government* Trans TV berkontribusi penting

dalam membangun reputasi perusahaan dan mendukung upaya komunikasi efektif di seluruh jaringan kerja sama dan audiensnya.

Bentuk dan Peran Komunikasi Organisasi dalam Mendorong Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa bentuk komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi menurut Redding (1979) yaitu, komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal. Komunikasi vertikal menurut Risma & Ramadhan (2020) merupakan interaksi antara pihak yang memiliki jabatan lebih tinggi dengan yang paling rendah. Mustofa et al (2021) mengatakan bahwa komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke bawah (*downward communication*), komunikasi ke atas (*upward communication*), dan komunikasi horizontal (*horizontal communication*).

Komunikasi ke bawah atau *downward communication* merupakan proses penyampaian pesan atau informasi oleh petinggi kepada bawahan di perusahaan (Agustik & Hidayanti, 2023). Di Divisi *Corporate and Government* Trans TV, penerapan komunikasi ke bawah (*downward communication*) cenderung dilakukan dengan cara penyampaian yang santai. Hal ini diperkuat oleh pernyataan informan selaku karyawan magang dan karyawan tetap, yang membuktikan bahwa penerapan gaya komunikasi di setiap perusahaan atau antardivisi mencerminkan budaya unik yang sesuai dengan nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di lingkungan tersebut.

“Nyampeinnya sih kayak... ngobrol biasa- biasanya by WA juga bisa, ditelepon kadang-kadang- eee- kadang juga dipanggil ke ruangnya, udah sih, gitu-gitu doang.”

“...kebanyakan kalau misalkan di perusahaan lain kemungkinan untuk yang kita dikasih tugas atau apa itu kayak yaudah iya, yaudah iya, yaudah iya. Nah kalau di sini enakya mungkin bos itu ngasih kesempatan untuk kita ya lo mau gak nih kayak gini kalau misalkan gue kasih kerjaan kayak gini...”

Gaya komunikasi informal yang diterapkan di Divisi *Corporate and Government* Trans TV dapat mendorong kinerja karyawan dan memberi kesempatan bagi karyawan untuk ikut berpendapat. Hal tersebut sejalan dengan pengertian komunikasi informal menurut Monika & Kusumawardhani (2024) gaya komunikasi yang interaktif melibatkan perasaan saling terhubung atau *chemistry*.

“...jadi kenapa penting banget ngejalanin komunikasi si chemistry-nya itu, ya biar memudahkan untuk kita saat kerja juga bisa lebih enjoy lah kitanya, minta bantuan, kayak gitu-gitu sih”

Diperlukan *chemistry* dalam sebuah organisasi dengan saling memahami, mempercayai, dan bekerja sama untuk mempermudah komunikasi, mengurangi potensi konflik, memperkuat rasa kebersamaan dan komitmen terhadap visi dan misi organisasi. Masalah yang sering terjadi pada *downward communication* adalah komunikasi yang hanya satu arah (Maya Sari, 2021). Hal tersebut bertentangan dengan penerapan *downward communication* di Divisi *Corporate and Government* Trans TV yang termasuk ke dalam *The Equalitarian Style*, yang berperan dalam mencapai tujuan bersama sudah terjadi secara dua arah. *The Equalitarian Style* merupakan pendekatan

komunikasi dua arah yang ditandai dengan kehangatan, saling menghargai, dan keterbukaan (Pratiwi, 2017)

Penerapan komunikasi ke atas atau *upward communication* di divisi tersebut juga menggunakan gaya komunikasi yang santai namun sopan. Menurut Halim & Husna (2023) *upward communication* merupakan penyampaian komunikasi dari bawahan untuk memberikan laporan, memberikan kritik dan saran kepada pimpinan. Bentuk komunikasi ini mengacu pada bentuk yang mengalir dari bawahan kepada atasan (Pahlawan & Rahayu, 2020). Hal tersebut menunjukkan bahwa *upward communication* tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi atau keluhan, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun keterbukaan dan kepercayaan antara bawahan dan atasan dengan menerapkan *The Equalitarian Style*. Namun, dalam penerapannya terdapat hambatan yang terjadi seperti perbedaan persepsi antara karyawan dengan atasan. Hambatan tersebut dapat diatasi dengan komunikasi yang terbuka agar tidak terjadi miskomunikasi.

“Iya, yang penting jangan sampe miskomunikasi sih karena kan antara aku dan bos aku juga jangan sampe ya kita mangut-mangut iya-iya aja. Tapi kayak dalam hati kan enggak setengah-setengah gitu ngerjain kerjaan itu kan juga enggak baik juga. Kayak gitu”

Keterbukaan komunikasi dalam konteks *upward communication* merupakan situasi yang mencerminkan kondisi ketika karyawan tidak merasa takut atau segan dalam mengungkapkan perasaan dan pendapat secara jujur dan profesional. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Aisyah (2015) bahwa komunikasi yang terbuka dapat mendorong karyawan mengutarakan permasalahan yang dihadapi dan akan mendorong kinerja karyawan. Tujuan *upward communication* yang diterapkan di Divisi *Corporate and Government Trans TV* adalah memberikan umpan balik atau *feedback* dari bawahan ke atasan dalam bentuk *weekly report* atau *monthly report*, seperti melaporkan *progress* dari pekerjaan yang sedang dilakukan, hambatan, saran, dan perasaan karyawan.

Penerapan *upward communication* di Divisi *Corporate and Government Trans TV* dapat mendukung pengembangan jiwa kepemimpinan yang dimiliki setiap karyawan. Bawahan dapat memberikan laporan atau informasi penting kepada atasan terkait perencanaan, hingga pelaksanaan kegiatan termasuk pengaturan alur kerja (*flow*).

“Nah kadang- eee- kita yang harus ngasih tau ke atasan kita. Mas ini untuk jalannya seperti ini, Mas nanti kalau untuk acara event tanggal segini akan dilaksanakan disini segala macam. Jadi kita yang- eee- ngatur semua flownya, gitu. Jadi tetep- eee- kalau di PR ini sih selama ini yang aku rasakan itu strateginya semuanya harus bisa menerapkan leadership ya”

Berdasarkan hal tersebut, *upward communication* berperan sebagai wadah yang dapat mendorong karyawan untuk mengasah dan mengembangkan kemampuan *leadership* sebagai bentuk tanggung jawab. Menurut Sultan dalam Yusuf (2018) diperlukan tanggung jawab berupa ketekunan dalam bekerja, dedikasi yang tinggi,

melayani masyarakat dengan optimal, bekerja secara efisien dan efektif, dan memberikan solusi pada manajemen organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja.

Efektivitas komunikasi di Divisi *Corporate and Government* Trans TV juga melibatkan komunikasi horizontal yang terjadi antardepartemen dengan jabatan yang setara. Penerapan komunikasi horizontal di Divisi *Corporate and Government* Trans TV berperan sebagai penyampaian informasi terkait perencanaan dan aktivitas-aktivitas yang sejalan dengan pendapat Andriany (2021) dalam penelitiannya.

“Untuk meningkatkan kerja timnya itu kita balik lagi, kita komunikasi yang baik sih...”

Komunikasi yang baik dan efektif antarrekan kerja yang diterapkan dapat berperan untuk meningkatkan kerja tim. Hal ini sejalan dengan pendapat Farica & M.J. Renwarin (2022) yang mengatakan bahwa setiap anggota dalam sebuah tim harus mendukung komunikasi untuk menjalin kerjasama tim. Penerapan komunikasi horizontal di Divisi *Corporate and Government* Trans TV juga memungkinkan pertukaran ide dan informasi di antara karyawan.

“...kalau komunikasinya sih sebenarnya gampang-gampang aja karena sebenarnya karyawannya cuma 8. Anak magangnya itu ada- bentar. Cuma ada 5. Cuma ada 5, jadi- dan kita tuh duduknya juga deket-deketan banget kan. Jadi kayak, kalau untuk komunikasi tuh- eee- lancar banget sih. Soalnya apalagi sebelah-sebelah belakang aku mentor aku, sebelah aku SPV aku. Jadi kalau tektokan tuh apa-apa gampang...”

Pertukaran ide dan informasi yang dilakukan oleh karyawan di Divisi *Corporate and Government* Trans TV juga didukung dengan tata letak meja yang berdekatan. Penempatan meja kerja dengan jarak yang dekat memungkinkan aliran komunikasi berjalan dengan cepat. Hal ini sejalan dengan pendapat Waluyo et al. (2021) dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa tata ruang berperan dalam menciptakan aliran komunikasi yang efektif.

Bentuk komunikasi yang diterapkan tidak hanya mendorong efektivitas aliran komunikasi, tetapi juga memungkinkan terbukanya peluang komunikasi diagonal. Menurut Ulfiyah et al. (2023) komunikasi diagonal merupakan bentuk komunikasi yang melibatkan individu dengan hierarki yang memiliki perbedaan tanggung jawab.

“...jadi dimana ketika kita membangun hubungan internal dulu nih dari PRnya dengan tim-tim produksi- eee- itu kita ita akan berjalan lancar...”

Komunikasi diagonal penting untuk diterapkan di Divisi *Corporate and Government* Trans TV karena melibatkan interaksi antara tim yang berbeda dalam organisasi. Peran komunikasi diagonal yang diterapkan dapat meningkatkan pemahaman antardivisi, mempercepat pengambilan keputusan, dan mengatasi masalah yang mungkin tidak terlihat jika hanya berkomunikasi dalam bentuk vertikal atau horizontal. Hal ini sejalan dengan teori Komunikasi Organisasi Redding yang mengatakan bahwa salah satu bentuk komunikasi organisasi adalah komunikasi diagonal.

Kesimpulan

Bentuk komunikasi internal yang diterapkan di Divisi *Corporate and Government* Trans TV meliputi komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal dengan gaya informal yang santai namun tetap profesional. Komunikasi vertikal, baik komunikasi ke bawah maupun ke atas, menggunakan pendekatan *The Equalitarian Style*, yang ditandai dengan keterbukaan, sikap saling menghargai, dan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Komunikasi ke atas memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melaporkan *progress* pekerjaan, menyampaikan ide, dan mengembangkan kemampuan kepemimpinan. Komunikasi horizontal antar rekan kerja memudahkan koordinasi karena dukungan ruang kerja yang strategis, sehingga komunikasi lebih lancar dan interaktif. Komunikasi diagonal juga mendukung interaksi lintas divisi, mempercepat pengambilan keputusan, dan membangun pemahaman yang lebih baik antara tim produksi dan humas.

Komunikasi internal memegang peranan penting dalam mendorong kinerja karyawan di Divisi *Corporate and Government* Trans TV. Gaya komunikasi informal yang diterapkan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, namun juga mempererat hubungan antar karyawan. Hal ini memungkinkan terjadinya kolaborasi yang efektif, berkurangnya konflik, dan meningkatnya rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Penerapan komunikasi yang terbuka dan interaktif, membuat karyawan merasa didengar dan lebih termotivasi untuk bekerja. Komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal yang diimplementasikan secara efektif akan meningkatkan kerja sama tim, mempercepat alur kerja, dan memastikan kejelasan tugas, sehingga mendukung pencapaian visi perusahaan untuk terus menjadi *trendsetter* di industri pertelevisian.

Daftar Pustaka

- Aisyah, D. (2015). Keterkaitan Keterbukaan Komunikasi, Penghargaan Dari Pimpinan, Dan Partisipasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 12(1), 31–52.
- Andriany, D. (2021). Keterbukaan Komunikasi Vertikal Dan Horizontal Dengan Mengusung Komunikasi Organisasi Di Klinik Spesialis Jantung Cirebon. *Jurnal Signal*, 9(1), 120. <https://doi.org/10.33603/signal.v9i1.5955>
- Cica Alif Sukma Sri Agustik, & Roziana Ainul Hidayati. (2023). Hambatan Downward Communication Pada Pt Xyz Di Kabupaten Gresik. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.641>
- Farica, T., & M.J. Renwarin, J. (2022). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Komunikasi Tim pada PT. Mab. *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1), 79–87. <https://doi.org/10.52644/joeb.v11i1.82>
- Halim, D., & Zahratul Husna, U. (2023). Pola Komunikasi dalam Organisasi Digital Transformation Office Saat Pandemi dan Setelah Pandemi di Team Operational. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 3(2), 321–332. <https://doi.org/10.54082/jupin.161>

- Maya Sari. (2021). Peran Komunikasi Dalam Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Teknik Informatika dan Komunikasi*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.55606/juitik.v1i2.156>
- Monika, N. R., & Kusumawardhani, T. (2024). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Keihin Indonesia. *INTERPRETASI: Communication & Public Relation*, 3(2), 78–86. <https://doi.org/10.53990/interpretasi.v3i2.248>
- Mustofa, M. B., Wuryan, S., & Husnita, T. J. (2021). Komunikasi Vertikal Dan Horizontal Antara Pustakawan Dan Pemustaka Dalam Layanan Perpustakaan Perspektif Islam. *AL-IDZAAH: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 3(01), 1–9. <https://doi.org/10.24127/al-idzaah.v3i01.1517>
- Nur Muthia Naseh, S., Frendika, R., & Roosallyn Assyofa, A. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eleska Iatki Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 115–124. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5873>
- Pahlawan, F., & Rahayu, S. D. (2020). Komunikasi Interpersonal , Komunikasi Adalah Komunikasi Umum , Yang Banyak Digunakan Oleh Banyak Masyarakat. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(5), 111–117.
- Pratiwi, B. N. (2017). Analisis Gaya Komunikasi Ahmad Faiz Zainuddin. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 5(3), 379. www.jurnalweb.com,
- Redding, W.C. (1979). Organizational Communication Theory and Ideology: An Overview. *Annals of the International Communication Association*, 3, 309-341.
- Risma, & Ramadhan, A. M. (2020). Komunikasi Vertikal Customer Relationship Officer PT. Akur Pratama Bandung. *Komversal*, 2(2), 113–127. <https://doi.org/10.38204/komversal.v2i2.492>
- Ulfiyah, M., Saripah, S., & Syarifudin, E. (2023). Komunikasi Formal dan Informal Dalam Jaringan Komunikasi. *Journal on Education*, 6(1), 6619–6628. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3894>
- Waluyo, Harjoyo, & Zubaidah, S. (2021). Pengaruh Tata Ruag Kantor dan Efisiensi Kinerja Pegawai terhadap Mutu Pelayanan di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, Sawangan-Depok. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 633–641.
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15. <https://doi.org/10.32662/golder.v1i1.111>